

## INTISARI

Intensi keluar karyawan menjadi masalah yang saat ini banyak dihadapi dunia bisnis yang berdampak pada kerugian perusahaan. Tugas utama perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang berkompeten dalam perusahaannya. Hal ini juga terjadi pada Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta. Berada dalam lokasi pusat kota, membuat perusahaan tidak hanya bersaing dalam menarik pengunjung, tapi juga mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan perbankan yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap intensi keluar karyawan di Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Intensi keluar menggunakan instrumen kuesioner yang diadopsi dari Mobley *et al.* (1979). Konflik Pekerjaan-Keluarga menggunakan instrumen kuesioner *Work-Family Conflict* (WFC) oleh Netemeyer (1996). Konflik Keluarga-Pekerjaan menggunakan instrumen kuesioner *Family-Work Conflict* (FWC) oleh Netemeyer (1996). Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Responden penelitian ini adalah karyawan Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta dengan jumlah 33 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung, yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif ( $\beta=0,379$ ) dan signifikan ( $0,021 \leq 0,05$ ) terhadap intensi keluar. Hipotesis 2 didukung, yaitu konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif ( $\beta=0,360$ ) dan signifikan ( $0,028 \leq 0,05$ ) terhadap intensi keluar.

**Kata Kunci:** Konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan, intensi keluar, karakteristik karyawan perbankan, Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Yogyakarta.

## ***ABSTRACT***

Intention to quit is a problem that is frequently encountered by businesses that have an impact on corporate losses. In regard to human resources, a company has a primary task that is to maintain competent employees in the company. This also occurs at the Central Asia Bank of Yogyakarta. Located in a city site, the company competes not only in attracting visitors, but also maintains its employees from moving to other bank companies. This research aims to examine the effect of work-family conflict and family-work conflict on intention to quit at the Central Asia Bank of Yogyakarta.

Data were collected using questionnaires. The data of intention to quit were collected using a questionnaire adopted from Mobley et al. (1979), work-family conflict using WFC scale questionnaire by Netemeyer (1996), family-work conflict uses FWC scale questionnaire by Netemeyer et al. (1996). This research employed a non-probability sampling with purposive sampling. Respondents of this research were employees of Central Asia Bank of Yogyakarta, numbering 33 respondents. Hypotheses were tested using multiple linear regression analysis.

The results of the analysis indicated that hypothesis 1 was supported, that work-family conflict had a positive effect ( $\beta=0.379$ ) and was significant ( $0.021 \leq 0.05$ ) on the intention to quit. Hypothesis 2 was supported, that family-work conflict had a positive effect ( $\beta=0.360$ ) and was significant ( $0.028 \leq 0.05$ ) on the intention to quit.

**Keywords: Work-family conflict, family-work conflict, intention to quit, characteristics of banker employees, Central Asia Bank of Yogyakarta.**